

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 29 janvier 2014, 13-12.027, Inédit

Séquestration et privation de liberté en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

Date	29/01/2014
Juridiction / Nature	JURI
ECLI	ECLI:FR:CCASS:2014:S000221
URL Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028552760

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] l'entreprise n'ayant eu aucunement l'intention de le finaliser ; que pour sa part, le salarié soutient que l'employeur est ici de mauvaise foi et qu'il fait une rétention fautive (qu'il dénomme " séquestration [...] brut (stipulation de " l'avenant " non finalisé d'octobre 2008), 50 000 € pour sanction illicite et manoeuvres contraires à la bonne foi ; que la demande subsidiaire (120000 €) présentée pour " séquestration [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Rejet

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 11 décembre 2012), que M. X... a été engagé le 3 avril 2006 en qualité de directeur administratif et financier par la société Groupe Proclif, devenue à partir du 29 mars 2010 la société Ramsay santé ; qu'ayant été nommé membre du comité de direction de la société en avril 2008, il a initié quelques mois plus tard la création d'un groupe GIE « Santé, finance et pilotage » (groupe SFP) au sein duquel il était envisagé de regrouper plusieurs services supports ; que selon son employeur, son contrat de travail a été transféré vers ce GIE ; qu'une première convocation à un entretien préalable à son licenciement lui ayant été adressée au nom du GIE SFP qu'il a contestée, une nouvelle convocation lui a été envoyée émanant du groupe Proclif et du GIE SFP ; qu'il a été licencié pour faute grave, le 30 avril 2009 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé du licenciement et demander le paiement de diverses sommes ; Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié : Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande en paiement de dommages-intérêts pour remise de documents ASSEDIC non conformes, alors, selon le moyen : 1°/ que la remise au salarié d'une attestation ASSEDIC comportant des indications erronées sur l'identification de l'employeur entraîne nécessairement un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond ; qu'en affirmant, pour rejeter la demande de M. X... en paiement de dommages-intérêts pour remise de documents ASSEDIC non conformes, que le salarié « s'explique de manière insuffisante sur de prétendues conséquences dommageables quant au respect de ses droits aux allocations chômage », la cour d'appel a violé l'article R. 1234-9 du code du travail ; 2°/ subsidiairement, que la lettre de licenciement de M. X... avait pour seul entête le « groupe Proclif » ; qu'en affirmant, pour juger que « la procédure a été effectivement diligentée au nom des deux entités (groupe Proclif et GIE SFP) », que « la lettre de licenciement a été adressée au salarié, le 9 avril 2009, sous la signature de M. Y... en sa double qualité de président de la société groupe Proclif et d'administrateur du GIE SFP », la cour d'appel, qui a occulté l'entête visant exclusivement le « groupe Proclif », dont il résultait que la procédure de licenciement n'avait été menée qu'au nom de la société groupe Proclif et qu'ainsi l'attestation ASSEDIC citant le GIE Santé finance et pilotage comme employeur du salarié était erronée, a dénaturé la lettre de licenciement litigieuse, violant ainsi l'article 1134 du code civil ; Mais attendu qu'ayant relevé, hors toute dénaturation, que la procédure de licenciement initialement engagée au nom du GIE SFP avait été reprise par une seconde convocation au nom du groupe Proclif et que la lettre de licenciement était signée de M. Y... en sa double qualité de président du Groupe Proclif et d'administrateur du GIE SFP, la cour d'appel, qui en a déduit que l'irrégularité soulevée par le salarié n'était pas fondée, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ; Sur le deuxième moyen du pourvoi principal du salarié : Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ; Sur le troisième moyen du pourvoi principal du salarié : Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande en

paiement de l'indemnité contractuelle de rupture prévue par l'avenant de 2008 et de dommages-intérêts pour sanctions illicites et manoeuvres contraires à la bonne foi, alors, selon le moyen, qu'en affirmant, pour rejeter les demandes du salarié en paiement de l'indemnité contractuelle de rupture prévue par l'avenant de 2008 et de dommages-intérêts y afférents, que « la cour ne dispose pas d'éléments suffisants pour faire produire quelque effet que ce soit à ce projet de contrat », quand elle avait expressément relevé que « le procès-verbal de la réunion du Conseil de surveillance mentionne que cette fonction n'est pas rémunérée mais qu'elle s'exercera dans le cadre du contrat de travail signé le 14 mars 2006 et que cette mention est cependant complétée par ces mots « et de son avenant en date de ce jour », la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations, violant ainsi l'article 1134 du code civil ; Mais attendu que l'arrêt, qui relève à la suite d'une appréciation souveraine des éléments produits que le projet de contrat dont se prévaut le salarié n'est pas signé par l'employeur lequel soutient qu'il est l'oeuvre unilatérale du salarié, n'encourt pas le grief du moyen ; Sur le premier et le deuxième moyen du pourvoi incident de l'employeur : Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ; Sur les troisième, quatrième, et cinquième moyens du pourvoi incident de l'employeur : Attendu que, le deuxième moyen étant déclaré non admis, les troisième, quatrième et cinquième moyens, qui sollicitent, chacun en ce qui le concerne la cassation par voie de conséquence de la cassation à intervenir du chef de l'arrêt attaqué qui a écarté la faute grave du salarié sont devenus sans objet ; PAR CES MOTIFS : REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ; Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ; Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ; Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf janvier deux mille quatorze. MOYENS ANNEXES au présent arrêt Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. X..., demandeur au pourvoi principal PREMIER MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté la demande de Monsieur X... en paiement de dommages et intérêts pour remise de documents Assedic non-conformes ; Aux motifs propres que sur la définition de l'employeur, la Cour constate qu'au stade de l'appel, les demandes du salarié sont présentées de telle manière qu'elles font jouer la solidarité de la société GROUPE PROCLIF SA (devenue RAMSAY SANTE SA) et du G. I. E. SANTE FRANCE ET PILOTAGE, sachant que la procédure de licenciement a été conduite finalement au nom de ces deux entités, celles-ci ayant renoncé à discuter du moyen selon lequel le GIE SANTE FRANCE ET PILOTAGE serait devenu le seul employeur d'Eric X..., ce dernier sollicitant l'application de la solidarité entre les parties désormais toutes deux intimées ; que sur l'irrégularité de la procédure de licenciement et les demandes indemnitaires liées à celle-ci, les réclamations du salarié sont de deux ordres : 20 000 € de dommages et intérêts pour procédure irrégulière, 20 000 € pour remise de documents ASSEDIC non-conformes ; que le premier juge, à juste titre, a constaté que l'employeur, après avoir procédé à une nouvelle convocation à l'entretien préalable suite à l'objection soulevée par le salarié qui a contesté la validité de la première convocation

faite au nom du GIE SFP (dont les parties s'accordent à reconnaître qu'en fait partie le GROUPE PROCLIF, malgré l'absence de production des statuts du GIE), a régularisé une seconde convocation au nom du GROUPE PROCLIF ; que par la suite, la procédure va être reprise et validée puis la lettre de licenciement adressée au salarié, le 9 avril 2009, sous la signature de M. Y... en sa double qualité de président de la société GROUPE PROCLIF et d'administrateur du GIE SFP ; que la Cour se doit donc de considérer que l'irrégularité soulevée par Eric X... n'est pas fondée et qu'en outre il s'explique de manière insuffisante sur de prétendues conséquences dommageables quant au respect de ses droits aux allocations de chômage ; qu'enfin, il n'est relevé aucun trouble illicite au regard du sort de son contrat de travail dans la mesure où la procédure a été effectivement diligentée au nom des deux entités (GROUPE PROCLIF et GIE SFP) ; qu'en conséquence, le jugement déféré est confirmé en toutes ses dispositions sur ce point, les demandes d'Eric X... étant rejetées ; Et aux motifs réputés adoptés du jugement que le Conseil de céans valide la procédure à l'encontre de Monsieur X..., la lettre de licenciement et les documents qui en découlent ; ALORS, D'UNE PART, QUE la remise au salarié d'une attestation Assedic comportant des indications erronées sur l'identification de l'employeur entraîne nécessairement un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond ; qu'en affirmant, pour rejeter la demande de Monsieur X... en paiement de dommages et intérêts pour remise de documents Assedic non conformes, que le salarié « s'explique de manière insuffisante sur de prétendues conséquences dommageables quant au respect de ses droits aux allocations chômage », la Cour d'appel a violé l'article R 1234-9 du Code du travail ; ALORS, D'AUTRE PART et subsidiairement, QUE la lettre de licenciement de Monsieur X... avait pour seul entête le « Groupe PROCLIF » ; qu'en affirmant, pour juger que « la procédure a été effectivement diligentée au nom des deux entités (GROUPE PROCLIF et GIE SFP) », que « la lettre de licenciement a été adressée au salarié, le 9 avril 2009, sous la signature de Monsieur Y... en sa double qualité de Président de la société GROUPE PROCLIF et d'administrateur du GIE SFP », la Cour d'appel, qui a occulté l'entête visant exclusivement le « GROUPE PROCLIF », dont il résultait que la procédure de licenciement n'avait été menée qu'au nom de la société GROUPE PROCLIF et qu'ainsi l'attestation Assedic citant le GIE SANTE FINANCE ET PILOTAGE comme employeur du salarié était erronée, a dénaturé la lettre de licenciement litigieuse, violant ainsi l'article 1134 du Code civil ; DEUXIEME MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté les demandes de Monsieur X... en paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et de dommages et intérêts y afférents ; Aux motifs propres que Eric X... forme, à ce titre, une demande salariale à hauteur de 264 900 € d'indemnités brutes pour la période 2006-2009 ainsi que 50 000 € de dommages et intérêts, cette dernière somme représentant environ 20 % du rappel de salaire du ; qu'il résulte des dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail que les cadres dirigeants ne sont pas soumis « aux dispositions des titres II et III du Livre 1er de ce code relatif à la durée du travail, repos et congés » ; qu'ils sont ainsi définis par ce même texte : « sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans

l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement » ; qu'au vu de ces dispositions légales, Eric X... soutient à nouveau en cause d'appel qu'il ne relève pas de la catégorie des cadres dirigeants mais qu'il appartient à celle des cadres " supérieurs " à laquelle ne serait pas applicable le texte susvisé ; que la cour relève cependant, avec le premier juge, que l'ensemble des éléments versés aux débats par le salarié lui-même font que sa fonction, concrètement exercée au sein du GROUPE PROCLIF SAS ainsi que du GIE SFP à la création duquel il a participé, relève de celle d'un cadre dirigeant auquel ne s'applique pas les dispositions légales relatives à la durée du travail ; qu'en effet, Eric X... conclut longuement et précisément sur le fait qu'au-delà de ses tâches de directeur administratif et financier qui en font, y compris dans le domaine juridique, l'interlocuteur direct de la direction générale et des actionnaires (membre au surplus du Comité de direction) ainsi que des tiers intervenants dans l'entreprise (cabinet d'audit KPMG) ; que la Cour vient d'ailleurs de considérer que les responsabilités mises en oeuvre dans les opérations de cession des parts du GROUPE PROCLIF, organisée avec l'équipe de cadres du GIE qu'il a dirigé, étaient incluses dans sa fonction de directeur administratif et financier ; que force est de constater que l'importance de ces responsabilités ont amené et autorisé Eric X... à organiser son emploi du temps en proposant de multiples échéanciers pour les opérations de LBO et ses rapports avec les actionnaires et le cabinet KPMG en procédant à des adaptations dans le temps de ses interventions ; qu'il suffit de se référer à la lettre adressée à l'employeur et au représentant des actionnaires du fond dominant DUKE STREET le 23 mars 2009 par l'appelant pour vérifier quelle était son autonomie qui le mettait, au niveau de l'analyse des actes de gestion qu'il se devait de poser en réponse au pouvoir de direction de l'employeur sans perdre néanmoins son sens critique découlant de sa parfaite connaissance des mécanismes sophistiqués de valorisation financière des entités à céder ; que dès lors, la quantité exorbitante de courriels (6431) censés démontrer la réalité d'un nombre considérable d'heures supplémentaires effectuées par lui dans le cadre de ses fonctions apparaissent de nature à démontrer le niveau des responsabilités multiples exercées par le salarié dans le cadre étendu de ses fonctions, la cour relevant que sa rémunération brute annuelle (120000 €) était dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ; qu'au total, force est de constater qu'Eric X... participait aux décisions stratégiques de l'entreprise (LBO), exerçait un commandement sur les cadres de son équipe au sein du GIE, participait au Comité de direction en tant que membre, avait la signature pour les virements concernant les salaires et disposait d'une large indépendance dans l'organisation de son travail et d'une grande souplesse dans ses horaires nonobstant les termes de son contrat de travail ou des dispositions conventionnelles ; que dès lors, il y a lieu de considérer que le premier juge a décidé à bon droit que le salarié appartenait à la catégorie des cadres dirigeants et se trouvait exclu de l'application à son égard des dispositions légales relatives à la durée du travail et partant à celles concernant les heures supplémentaires, le jugement déféré étant confirmé en ce

qu'il a rejeté les demandes d'Eric X... aux titres des heures supplémentaires ainsi que des dommages et intérêts afférents ; Et aux motifs réputés adoptés du jugement qu'en sa qualité de cadre dirigeant au salaire mensuel supérieur à 10. 000 € responsable financier et juridique du groupe, titulaire d'un mandat social, et en application de l'article L 3111-2 du Code du travail. M. X... n'était pas soumis aux dispositions, prévues pour la limitation du temps de travail ; que la demande de paiement d'heures supplémentaires ne peut donc pas aboutir et sera rejetée ; ALORS, D'UNE PART, QUE selon l'article L. 3111-2 du Code du travail, sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise ; qu'en affirmant, pour juger que Monsieur X... « appartenait à la catégorie des cadres dirigeants et se trouvait exclu de l'application à son égard des dispositions légales relatives à la durée du travail et partant celles concernant les heures supplémentaires », d'une part, « qu'il suffit de se référer à la lettre adressée à l'employeur et au représentant pour vérifier quelle était son autonomie qui le mettait au niveau de l'analyse des actes de gestion qu'il se devait de poser en réponse au pouvoir de direction de l'employeur sans perdre néanmoins son sens critique découlant de sa parfaite connaissance des mécanismes sophistiqués de valorisation financière des entités à céder », d'autre part, « qu'Eric X... participait aux décisions stratégiques de l'entreprise (LBO), exerçait un commandement sur les cadres de son équipe au sein du GIE, participait au Comité de Direction en tant que membre et avait la signature pour les virements concernant les salaires », la Cour d'appel, qui n'a caractérisé aucun pouvoir décisionnel autonome détenu par le salarié ni une quelconque participation de ce dernier à la direction de l'entreprise, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 3111-2 du Code du travail ; ALORS, D'AUTRE PART, et en tout état de cause, QUE l'exposant avait fait valoir, dans ses conclusions d'appel, qu'« à titre d'illustration, les accusations d'insuffisances professionnelles dans le calendrier de transmission d'informations à KPMG, avancées par la société pour le licencié, démontrent parfaitement qu'il ne jouissait vraiment d'aucune autonomie dans ses missions » et que « le travail commandé par l'employeur pendant trois ans est bien sûr qualifié sans difficulté de travail effectif. La production des documents financiers dans des délais imposés par l'employeur constituait une instruction impérative, la lettre de licenciement témoigne même de cela pour voir une faute dans un prétendu retard » (page 40) ; qu'en s'abstenant de répondre à ce chef péremptoire des conclusions qui lui étaient soumises, dont il résultait que Monsieur X... ne participait pas à la direction de l'entreprise et ne pouvait, dès lors, être considéré comme un cadre dirigeant au sens de l'article L 3111-2 du Code du travail, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ; ALORS, ENFIN, QUE pour juger que Monsieur X... « appartenait à la catégorie des cadres dirigeants », la Cour d'appel a relevé, d'une part, que « Eric X...

conclut longuement et précisément sur le fait qu'au delà de ses tâches de directeur administratif et financier qui en font, y compris dans le domaine juridique, l'interlocuteur direct de la direction générale et des actionnaires (membre au surplus du Comité de direction) ainsi que des tiers intervenants dans l'entreprise (cabinet d'audit KPMG) », d'autre part, qu'« il suffit de se référer à la lettre adressée à l'employeur et au représentant des actionnaires du fond dominant DUKE STREET le 23 mars 2009 par l'appelant pour vérifier quelle était son autonomie qui le mettait, au niveau de l'analyse des actes de gestion qu'il se devait de poser en réponse au pouvoir de direction de l'employeur sans perdre néanmoins son sens critique découlant de sa parfaite connaissance des mécanismes sophistiqués de valorisation financière des entités à céder » ; qu'en statuant ainsi par des motifs inintelligibles et ne mettant pas la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté la demande de Monsieur X... en paiement de l'indemnité contractuelle de rupture prévue par l'avenant de 2008 et de dommages et intérêts pour sanction illicite et manoeuvres contraires à la bonne foi ; Aux motifs qu'il est constant que l'appelant a été engagé en qualité de directeur administratif et financier de la société GROUPE PROCLIF SAS, le 14 mars 2006 ; que Eric X... sera partie prenante dans la création d'un G. I. E. destiné à réunir les services supports, notamment financiers, juridiques et sociaux nécessaires à la préparation d'une opération de cession d'actifs du GROUPE PROCLIF SAS ; que le 24 avril 2008, il est nommé membre du Comité de direction de la société GROUPE PROCLIF SAS pour trois années par le Conseil de Surveillance ; que le procès-verbal de cette réunion mentionne que cette fonction n'est pas rémunérée mais qu'elle s'exercera dans le cadre du contrat de travail signé le 14 mars 2006 ; que cette mention est cependant complétée par ces mots : « et de son avenant en date de ce jour » ; que prenant appui sur cette disposition, Eric X... verse aux débats (pièce 15) un avenant en l'état de projet stipulant le versement d'une indemnité contractuelle de licenciement correspondant à dix-huit mois de salaire ; que ce document n'est pas signé par l'employeur qui soutient qu'il est l'oeuvre unilatérale d'Eric X..., l'entreprise n'ayant eu aucunement l'intention de le finaliser ; que pour sa part, le salarié soutient que l'employeur est ici de mauvaise foi et qu'il fait une rétention fautive (qu'il dénomme " séquestration ") de cet avenant ; que sur ce point, la cour ne dispose pas d'éléments suffisants pour faire produire quelque effet que ce soit à ce projet de contrat et rejette toute indemnisation d'un préjudice ou la perception de toute somme qui l'auraient pour fondement ; qu'au total, en ce qui concerne la problématique se situant autour de la nomination de l'appelant au comité de direction en tant que " nouveau membre " par le Conseil de Surveillance et de l'avenant envisagé lors de la réunion du 24 avril 2008, il y a lieu de débouter Eric X... de ses demandes en paiement des sommes de 214 500 € correspondant à 18 mois de salaire fixe brut (stipulation de " l'avenant " non finalisé d'octobre 2008), 50 000 € pour sanction illicite et manoeuvres contraires à la bonne foi ; que la demande subsidiaire (120000 €) présentée pour " séquestration " induite d'un avenant au contrat de travail est également rejetée, dans la mesure où elle ne repose sur aucun

élément objectif ; ALORS QU'en affirmant, pour rejeter les demandes du salarié en paiement de l'indemnité contractuelle de rupture prévue par l'avenant de 2008 et de dommages et intérêts y afférents, que « la Cour ne dispose pas d'éléments suffisants pour faire produire quelque effet que ce soit à ce projet de contrat », quand elle avait expressément relevé que « le procès verbal de la réunion du Conseil de surveillance mentionne que cette fonction n'est pas rémunérée mais qu'elle s'exercera dans le cadre du contrat de travail signé le 14 mars 2006 et que cette mention est cependant complétée par ces mots « et de son avenant en date de ce jour », la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations, violant ainsi l'article 1134 du Code civil. Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Ramsay santé et le GIE Santé finance et pilotage, demandeurs au pourvoi incident PREMIER MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit n'y avoir lieu de procéder au rejet de pièces, d'AVOIR condamné les sociétés à verser la somme de 100 000 euros à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail et d'AVOIR ordonné le remboursement à POLE EMPLOI des sommes versées dans la limite de six mois AUX MOTIFS QUE : aucuns motifs. 1. ALORS QUE les juges doivent motiver leur décision ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a dit n'y avoir lieu à procéder au rejet de pièces sans s'en expliquer autrement, cependant que l'employeur faisait valoir que devaient être écartées les pièces adverses produites de manière illicite par le salarié en ce qu'il n'avait pas pu en avoir eu connaissance à l'occasion de ses fonctions, s'agissant de documents établis postérieurement à son départ de l'entreprise, et de notes confidentielles d'un supérieur hiérarchique, prises à l'issue d'une entrevue avec son Conseil et dans la perspective d'un éventuel litige avec le salarié ; qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. 2. ALORS QUE la cassation à intervenir du chef de dispositif de l'arrêt attaqué écartant la demande de rejet de pièces entraînera, par voie de conséquence nécessaire, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt ayant condamné l'employeur à l'égard du salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et à l'égard de POLE EMPLOI, ce par application de l'article 624 du code de procédure civile. DEUXIEME MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR infirmé le jugement entrepris en ce qu'il a débouté M. X... de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et écarté certaines pièces et, d'AVOIR, en conséquence, condamné la société RAMSAY SANTE SA venant aux droits de la société GROUPE PROCLIF SAS et le GIE SFP à payer à 100 000 € à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail, outre d'AVOIR condamné les sociétés à l'égard du POLE EMPLOI AUX MOTIFS QUE : « Sur le licenciement : Sur ce point, il est rappelé que la lettre de licenciement adressée à Eric J. le 9 avril 2009, sur le fondement de la faute grave, fixe par les motifs qu'elle énonce les limites de ce litige. Il convient donc, après le premier juge, d'examiner les éléments de preuve que doit apporter l'employeur au soutien de la faute grave retenue ; à défaut, il sera vérifié si la rupture repose ou non sur une cause réelle et sérieuse. Préalablement à l'examen des motifs de la rupture, la cour relève que le salarié, engagé en

qualité de directeur administratif et financier le 3 avril 2006, a rempli les missions qui lui ont été confiées sans susciter le moindre reproche de la part de son employeur qui l'a chargé notamment de créer un G. I. E. pour concentrer en une entité spécifique les services supports du Groupe PROCLIF et préparer les opérations de cession de celui-ci. D'emblée, Eric J. fait observer, mais vainement, au directeur général M. L. que cette dernière tâche qui lui était ainsi confiée devait être considérée comme distincte de sa fonction contractuelle et générer une rémunération spécifique. Il déclare s'être aperçu au fil du temps que les actionnaires n'entendaient pas le rémunérer de manière complémentaire mais réussira à obtenir que soit prévue la conclusion d'un avenant (fixant une indemnité contractuelle de licenciement) à son contrat de travail lors de la réunion du Conseil de Surveillance (14 octobre 2008) au cours duquel il sera nommé membre du Comité de direction. La tension naît entre M. L. et l'appelant dans la mesure où cet avenant va demeurer à l'état de projet faute de signature par l'employeur et qu'en outre des demandes de primes seront rejetées. Eric J. considère également qu'il a été muté au GIE SFP sans que cela soit formalisé, comme tous ses collègues dans ce cas, par un avenant au contrat de travail. Il constate qu'il va être licencié au moment exact où il rendra les comptes consolidés et informations nécessaires pour l'opération de LBO, que ces éléments seront transmis au cabinet-conseil KPMG mandaté par M. L., et remis dans leur ensemble à ce dernier le 10 mars 2009, veille de sa première convocation à l'entretien préalable à son éventuel licenciement. Le premier grief reproché à Eric J. est de s'être montré exigeant en termes de rémunération, notamment auprès de l'actionnaire majoritaire, en contrepartie de la tâche spécifique qui lui a été confiée de mettre en place les éléments de nature à faciliter l'opération de cession du Groupe PROCLIF dans le cadre d'un LBO (acquisition avec effet de levier). L'employeur estime que ce comportement est contraire à l'intérêt de l'entreprise et ne saurait être admis sous la forme de sollicitations plus ou moins directe vers les actionnaires. Il explique qu'il a été fait appel à un cabinet externe (KPMG) pour préparer la cession du Groupe, en raison des exigences du salarié ; Eric J. fait valoir, pour sa part, qu'il a mené à bonne fin les travaux demandés et que le cabinet KPMG s'en est emparé et a pu réaliser sa mission en un temps très inférieur à celui qui était initialement prévu. La cour relève que l'employeur n'objective pas ce reproche si ce n'est qu'il sous-entend que la revendication de l'appelant d'être payé en plus pour ses travaux sur le projet de cession était de nature à déplaire aux actionnaires, alors que cette tâche apparaît comme étant en lien direct avec la défense des intérêts de ceux-ci. Ce grief dont l'impact n'est pas objectivé ne saurait être retenu comme constituant une faute grave ; il n'est pas non plus réel et sérieux. Il en est de même pour le deuxième grief qui est dans la même veine que le premier et qui échappe à la prescription en ce qu'il est difficilement datable, d'une part, et n'est pas exactement de nature disciplinaire d'autre part. En effet, l'employeur reproche à Eric J. à la fois d'avoir sollicité les actionnaires pour être rémunéré quant à son travail lié au projet de cession de parts et d'avoir également sollicité le GROUPE PROCLIF, en septembre 2008, pour être nommé au Comité de direction et pour bénéficier d'une indemnité contractuelle de licenciement puis en décembre 2008 pour réclamer une

généralisation de paiement de primes. La cour relève que les éléments fournis par l'employeur sur ce point ne permettent pas de considérer que le salarié a excédé le périmètre d'une défense raisonnée de ses intérêts au regard de son niveau de responsabilité et des circonstances nouvelles de son emploi, la cession envisagée revêtant pour les dirigeants et actionnaires une importance indéniable au vu des pièces versées aux débats. Ce deuxième reproche n'est pas une faute grave, ni une cause réelle et sérieuse de licenciement. En troisième lieu, il est reproché à Eric J. d'avoir retardé l'action du cabinet KPMG sollicité par la société GROUPE PROCLIF, en externe, pour suivre les opérations de cession de parts dans le cadre du LBO. L'appelant rappelle à ce sujet que le directeur général du Groupe (M. H.) avait validé un calendrier en choisissant (le 13 octobre 2008) entre deux options qui lui étaient proposées pour la production des comptes 2008 (pièce 9. 1) sous le format 'classique' (c'est à dire non accéléré) de l'année antérieure pour le 15 mars 2009 et ceci dès le 24 septembre 2008. M. H. s'exprime clairement sur ce point (pièce 9. 1) en préconisant 'l'approche traditionnelle' sachant que le mode accéléré ne donnerait pas d'énormes gains de temps 'mais pourrait engendrer des ennuis'. Il convient de relever que la mission incidente d'audit externe du cabinet KPMG a commencé le 29 janvier 2009 (pièce 9. 5) mais que, sans tenir compte du calendrier arrêté le 13 octobre 2008 entre M. H., directeur général, et Eric J., les actionnaires vont prendre de court l'appelant et son équipe, dès le 2 février 2009, en sollicitant une accélération des travaux au mépris de ce calendrier. Les éléments versés aux débats montrent que, contrairement à ce qui est avancé dans la lettre de licenciement et dans les conclusions des intimés, M. H. reconnaît, le 24 février 2009, avoir été tenu régulièrement informé de l'avancée des travaux par Eric J. de manière scrupuleuse et que la nécessité de soumettre les comptes au Conseil de surveillance de validation (réuni le 5 mars 2009) ne permettait pas de procéder autrement (pièce 9. 13). Il résulte du dossier qu'Eric J. a informé, le 10 mars 2009 M. L. de la fin des envois à KPMG ; le salarié recevra encore KPMG, le mars 2009, et informera encore M. L. (pièce 9. 15) que 'le tour de la question' avait été fait en une demi-journée avec ce cabinet. L'employeur a fait de cette information un reproche mentionné sur la lettre de licenciement en se livrant à une interprétation hâtive de cette observation du salarié. En effet, il est écrit à ce sujet qu'Eric J., en s'exprimant de la sorte, aurait osé prétendre, montrant ainsi sa mauvaise foi, que l'audit du Groupe n'aurait nécessité qu'une demi-journée de travail pour un cabinet d'expertise. Pour asseoir ce reproche de tardiveté des réponses en vue d'organiser la cession du Groupe et des rapports dépourvus de ponctualité avec KPMG au cours de la procédure, l'employeur verse aux débats des pièces controversées (elles avaient été écartées par le premier juge) qui sont des 'questionnaires' adressés à Eric J. dans les premiers jours du mois de mars 2009 (du 3 au 17) sollicitant de la part de ce dernier des réponses au bénéfice de ce cabinet qui n'auraient pas été fournies par lui avant son départ de l'entreprise. Outre qu'il y a lieu de mettre en question la date d'émission de ces questionnaires qui, pour la plupart, ont été émis après le départ de l'appelant (3 novembre 2009), l'employeur ne met pas en évidence de délai imposé pour ces réponses alors qu'il va initier le licenciement d'Eric J. en le convoquant une première fois à un entretien préalable le 11

mars 2009. De plus, utilisant ces communications de questionnaires aux dates incertaines, il est invoqué curieusement par la société GROUPE PROCLIF SAS la nécessité dans laquelle se serait trouvé M. H., directeur général, de rassurer M. C. (représentant du fond majoritaire), sur les questionnaires de mars 2009, par des mails des 20 et 24 février 2009 ainsi que le relève à juste titre, comme une contradiction majeure, le salarié dans ses écritures. De même, les éléments réunis sur ce point par le Groupe PROCLIF SAS, sous la responsabilité du successeur d'Eric J. (M. I.), sont dénués de pertinence sachant que l'opération de cession concerné par ce litige a échoué et qu'une autre aboutira ultérieurement (et sera très profitable). L'ensemble des éléments examinés quant à ce grief ne sauraient apporter la démonstration d'une faute grave mais démontre plutôt qu'Eric J. a oeuvré, en complément de ses tâches habituelles de directeur administratif et financier, pour la bonne fin de la cession alors surtout qu'il se devait faire l'interface avec un cabinet externe (KPMG) qui a réalisé un audit à travers les matériaux apportés par l'appelant. Ce grief n'est ni une faute grave, ni une cause réelle et sérieuse de rupture. Un grief est également retenu, en quatrième lieu, à l'encontre d'Eric J. celui-ci portant sur un manque à son devoir de confidentialité relativement au projet de cession dont il était chargé de la préparation avec l'aide de l'équipe se trouvant sous sa direction en sa qualité de cadre administratif et financier. Sur ce point, force est d'admettre que depuis au moins le 2 octobre 2008 (pièce 2. 8), voire avant, les quatre personnes composant l'équipe d'Eric J. étaient au courant de l'opération qui, dès lors, n'avait qu'une confidentialité tout à fait relative, en tout cas inopposable à son encontre comme constituant une faute. Le salarié explique que toute la direction financière était informée : Mme R., assistante, a lu dès juillet 2008 les documents envisageant la vente, organisé des rendez-vous avec les acheteurs ; MM. I. et C. ont préparé à partir de septembre 2008 les tableaux pour la présentation aux acheteurs et l'élaboration des business-plans pour KPMG ; M. L., juriste, écrivait depuis octobre 2008 les documents et les audits relatifs à ce projet. Sans invoquer nécessairement la prescription de ce reproche, il est suffisamment établi que les salariés au courant de l'opération étaient au moins au nombre de quatre et que, dès lors, au-delà des craintes légitimes sur le devenir de la relation de travail de chacun avec la nouvelle entité future cessionnaire, il est au moins impossible d'imputer au seul Eric J. une rupture de confidentialité dans un tel contexte. Ce grief est rejeté, il n'est constitutif ni d'une faute grave, ni d'une cause réelle et sérieuse de rupture. Le dernier grief est relatif à un acte posé par Eric J. en phase tout à fait finale de la relation de travail. En effet, l'employeur a cru bon d'inclure dans la lettre de licenciement un motif tiré de l'envoi d'un courrier en date du 23 mars 2009 dont il est estimé qu'il vient confirmer que toute poursuite de votre contrat de travail est strictement impossible'. La cour ne peut que constater la concomitance parfaite entre la date de cette lettre (sur laquelle existe une discussion à un jour près sans importance ici) et celle de la convocation du salarié à un entretien préalable à son licenciement pour faute avec mise à pied conservatoire après qu'une précédente procédure ait été abandonnée pour faire litigieuse de l'objection d'Eric J. qui considérait n'être le salarié que du GROUPE PROCLIF à défaut de conclusion d'un avenant de son

contrat de travail établi avec le GIE SFP. Le signataire de la lettre de licenciement aux noms des GROUPE PROCLIF et GIE SFP, fait clairement valoir que la réception de la lettre du 23 mars 2009 et le constat de son contenu qui le mettait en cause en qualité de dirigeant dans la conduite du LBO a fait évoluer la procédure vers la retenue de la faute grave et non d'une cause simplement réelle et sérieuse, cette décision péjorative étant la résultante directe du ressenti négatif de M. L., directeur général du GROUPE PROCLIF SAS et président du GIE SFP. Il peut en être déduit que la cause impulsive et déterminante du licenciement réside dans les quatre premiers motifs précédemment examinés et que la cour vient d'écarter. S'il est vrai, comme le conclut l'employeur, que la procédure conduite est régulière formellement et que cette dernière cause du licenciement doit être examinée comme se situant antérieurement à l'entretien préalable (tenu le 2 avril 2009, licenciement du 9 avril 2009) qui en a traité contradictoirement (voir le procès-verbal de celui-ci). Force est de constater que la lettre incriminée est globalement constitutive d'un rapport chronologique technique relatant l'opération conduite en vue de la cession de parts envisagée par les organes dirigeants de la société GROUPE PROCLIF SAS et ses actionnaires, cession préparée avec le concours actif d'Eric J. et son équipe de la direction financière, ses supérieurs hiérarchique et le cabinet externe de consultants KPMG. Certes, le salarié décrit sans complaisance certaines orientations de son supérieur hiérarchique L. qu'il n'appartient pas au juge social d'analyser, notamment en ce qui concerne des présentations comptables favorables à la valorisation excessive des actions à céder, notamment par la technique financière dénommée EBITDA (acronyme de langue anglaise qui définit un mode d'évaluation de l'entreprise à céder) que M. I. dénoncera dans la deuxième phase de l'opération en novembre 2009 (pièce 7. 4) ; plusieurs évaluations sont envisagées, les médecins exerçant dans les cliniques dépendant du GROUPE seraient particulièrement sollicités pour valoriser artificiellement lesdites cliniques, il est également invoqué un refus d'appliquer le droit du travail. Eric J. qui explique et justifie qu'il s'est lourdement investi dans la tâche qui lui était confiée n'a fait qu'user ici de sa liberté d'expression en tant que cadre supérieur expérimenté et ayant jusqu'alors bénéficié de l'appui sans faille de sa hiérarchie ainsi que des actionnaires auxquels il fait appel dans ce courrier en sollicitant leur appui dans le cadre du contexte particulier de cession de parts sociales. La cour ne relève pas d'insultes, d'injures ou encore de diffamation à l'encontre de M. L. qui ne vise d'ailleurs aucun élément objectif à ce sujet dans la lettre de licenciement. Cette lettre établie à l'attention de David H., directeur général, n'a pas été divulguée au delà du groupe restreint des dirigeants du 'premier cercle' et ne visait pas le dénigrement public d'un dirigeant. Le représentant du fond DUKE STREET, actionnaire principal (Frédéric C.), devait en être destinataire dans ce contexte puisqu'il avait nommé Eric J. au Comité de direction ; cet acte ne saurait être fautif. La lettre est enfin suffisamment argumentée et nourrie d'exemples objectivés pour n'être pas estimée excessive et donc critiquable. Le droit positif en cette matière rappelle que l'émission de critiques, même vives, dans le cercle d'un comité de direction (en sa conception large) n'est pas de nature à constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour

s'inscrivant ici dans cette analyse en estimant que ce grief, au surplus excessivement tardif, ne saurait fonder la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnités et ne constitue pas, par ailleurs, un motif réel et sérieux de licenciement. Il résulte de ce qui précède que le licenciement d'Eric J. doit être considéré comme étant illégitime, le jugement déféré étant réformé sur ce point. Sur l'indemnisation du licenciement illégitime : Eric J. réclame à ce titre une somme de 120 000 euro de dommages et intérêts. L'employeur conclut au rejet de cette demande. Il analyse les éléments du préjudice que prétend avoir subi le salarié pour les écarter en insistant sur le fait qu'Eric J. a retrouvé un emploi. La cour relève qu'Eric J. présentait une ancienneté de trois années et était âgé de 42 ans lors de la rupture. Il explique et justifie qu'il a subi la mauvaise foi de son employeur et a vu sa carrière mise en péril par l'appréciation portée par celui-ci de ses qualités professionnelles puis a été évidemment défaillant pour tout référencement du salarié au regard d'une recherche d'emploi de même niveau. Les circonstances péjoratives qui ont entouré le licenciement sont, du fait de la retenue (ici écartée) de la faute grave, brutales et vexatoires puis aggravées par la diffusion du fait de l'employeur de documents relatifs à la procédure, notamment la lettre du 24 mars 2009. Il a recherché un autre emploi, mandat ou salariat, pendant 22 mois pour retrouver un emploi précaire en février 2011. Il invoque des soucis de santé dont cependant il n'établit pas le lien avec le licenciement (pièce 14. 3) bien que la chronologie (constat en 2010) puisse être favorable à cette hypothèse. Il y a lieu, en conséquence de ce qui précède, d'accorder à Eric J. la somme de 100 000 euro à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail ». 1. ALORS QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement reprochait au salarié des pressions et menaces exercées en vue d'obtenir un complément de rémunération indû ; qu'en retenant cependant qu'il était reproché au salarié de « s'être montré exigeant en termes de rémunération » (arrêt attaqué, p. 9, dernier §), la cour d'appel a méconnu l'article L. 1232-6 du Code du travail. 2. ALORS QUE la violation du devoir de confidentialité peut constituer une faute grave, quand bien même d'autres salariés auraient commis le même manquement ; qu'en retenant en l'espèce, pour écarter la faute grave, que les salariés au courant de l'opération de cession étaient au moins au nombre de quatre et qu'il est impossible d'imputer " au seul " Eric X... une rupture de confidentialité (arrêt attaqué, p. 11, § 2 alinéas 15 à 19), la cour d'appel a violé l'article L. 1234-5 du code du travail. 3. ALORS QUE les juges ne peuvent dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, il était reproché au salarié dans la lettre de licenciement (production), d'avoir, dans son courrier du 23 mars 2009 (production), directement mis en cause la probité de son supérieur hiérarchique, M. Y... ; que pour juger comme elle l'a fait, la cour d'appel a considéré que le salarié n'avait fait que décrire « sans complaisance certaines orientations de son supérieur hiérarchique » et qu'il n'avait fait qu'user de sa liberté d'expression, aucune insulte, injure ou diffamation ne pouvant être relevée dans ce courrier (arrêt attaqué, p. 12, § 1) ; qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel a dénaturé le courrier précité, en violation du principe interdisant au juge de dénaturer les documents de la cause. 4. ALORS QUE constituent des propos objectivement excessifs et/ ou diffamatoires,

caractéristiques de la faute grave pour peu qu'ils relatent des faits non avérés, le fait, pour un salarié, de dénoncer des tromperies et fraudes commises par son supérieur hiérarchique ; que le cas échéant, il appartient au juge de rechercher le caractère avéré ou fantaisiste des faits dénoncés ; qu'en l'espèce, le salarié dénonçait, dans son courrier du 23 mars 2009 (production), des tromperies et présentations de comptes inexacts ; que l'employeur établissait quant à lui que ces allégations étaient directement démenties par les travaux d'audit, d'expertise comptable, et de commissariat aux comptes (conclusions d'appel de l'employeur, p. 23) ; que pour juger comme elle l'a fait, la cour d'appel a cependant considéré, à propos « notamment » « des présentations comptables favorables à la valorisation excessive des actions à céder » qu'il ne lui « appartenait pas d'analyser » les « orientations » du « supérieur hiérarchique » du salarié ; qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel a méconnu son office en violation de l'article 4 du code civil. 5. ALORS QUE n'est pas nécessairement brutal et vexatoire le licenciement pour faute grave jugé sans cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour faire droit à la demande indemnitaire formulée à ce titre par le salarié, a relevé que « les circonstances péjoratives qui ont entouré le licenciement sont, du fait de la retenue (ici écartée) de la faute grave, brutales et vexatoires » (arrêt attaqué, p. 13, § 1) ; qu'en se déterminant ainsi par de tels motifs inopérants, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 1382 du Code civil. 6. ALORS QUE le juge doit préciser l'origine de ses constatations ; qu'en l'espèce, le salarié soutenait que l'employeur aurait diffusé certains documents de la procédure de licenciement, ce que contestait l'employeur en faisant valoir que la seule pièce produite par le salarié était un mail en date du 10 avril 2009 (production) informant simplement divers contacts de travail du salarié que celui-ci, licencié le 8 avril 2009, ne faisait plus partie des effectifs de l'entreprise ; qu'en affirmant péremptoirement que le courrier du salarié du 23 mars 2009 aurait été diffusé par l'employeur (arrêt attaqué, p. 13, § 1), sans préciser l'origine d'une telle affirmation, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. TROISIEME MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait fait droit aux demandes du salarié relatives à l'indemnité de compensatrice de préavis, à l'indemnité de congés payés afférents, et à l'indemnité conventionnelle de licenciement. AUX MOTIFS PROPRES QUE : « Sur l'indemnité compensatrice de préavis, les congés-payés afférents et l'indemnité conventionnelle de licenciement : Ces diverses demandes, satisfaites par le premier juge en ce qu'il a considéré que le licenciement n'était pas fondé sur la faute grave ne sont pas contestées au stade de l'appel quant à leurs montants et doivent être accordées à Eric X... par voie de confirmation du jugement déféré. » ET AUX MOTIFS, A LES SUPPOSER ADOPTES QUE : « Le licenciement étant requalifié en licenciement avec cause réelle et sérieuse, il ouvre droit à l'indemnité contractuelle de préavis de six mois, soit 75 000 € et 7500 € pour congés payés afférents, ainsi qu'à l'indemnité conventionnelle de licenciement soit pour trois ans d'ancienneté à un cinquième de mois par année la somme de 7508 e » ALORS QUE la cassation à intervenir du chef de dispositif de l'arrêt attaqué écartant la faute grave entraînera, par voie de conséquence nécessaire, la

cassation du chef de dispositif de l'arrêt ayant fait droit aux demandes du salarié relatives à l'indemnité de compensatrice de préavis, à l'indemnité de congés payés afférents, et à l'indemnité conventionnelle de licenciement, ce par application de l'article 624 du code de procédure civile. QUATRIEME MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société RAMSAY SANTE SA venant aux droits de la société GROUPE PROCLIF SAS et le GIE SFP à payer 549 € à M. X... pour la perte de son droit au droit individuel à la formation. AUX MOTIFS PROPRES QUE : « Sur l'indemnité compensatrice de la perte de droit au DIF : En appel, l'employeur soutient que le licenciement pour faute grave prononcé initialement par lui a privé Eric J. de son droit individuel à la formation en ce qu'il n'a pu exercer ce droit en l'absence de préavis. Il s'agit donc ici de réparer le dommage causé au regard de ce qui vient d'être décidé par la cour qui, excluant la faute grave, permet de constater a posteriori que le salarié a perdu une chance de formation prévu par la loi applicable à l'époque du licenciement. Le jugement déféré est donc confirmé en ce qu'il a accordé à Eric J. la somme de 549 euros pour une perte de droits DIF » ET AUX MOTIFS, A LES SUPPOSER ADOPTES QUE : « Le droit à la formation individuelle pour trois ans d'ancienneté s'élevant à 60 heures, valorisée au tarif légal de 9, 15 €/ h, soit 549 €, sera accordé » ALORS QUE la cassation à intervenir du chef de dispositif de l'arrêt attaqué écartant la faute grave entraînera, par voie de conséquence nécessaire, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt ayant fait droit à la demande indemnitaire du salarié au titre du droit individuel à la formation, ce par application de l'article 624 du code de procédure civile. CINQUIEME MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR ordonné le remboursement par les sociétés R. SANTE SA venant aux droits de la société GROUPE PROCLIF SAS et le GIE SANTE FINANCE ET PILOTAGE à PÔLE EMPLOI des sommes versées à Eric X... par cet organisme au titre du chômage depuis la rupture de son contrat de travail et dans la limite de six mois, en application des dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail. ALORS QUE la cassation à intervenir du chef de dispositif de l'arrêt attaqué écartant la faute grave entraînera, par voie de conséquence nécessaire, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt ordonnant le remboursement à POLE EMPLOI des sommes versées au salarié au titre du chômage, dans la limite de six mois, ce par application de l'article 624 du code de procédure civile.ECLI:FR:CCASS:2014:SO00221

RÉFÉRENCE

JURI, 29 janvier 2014, ECLI:FR:CCASS:2014:S000221. Disponible sur Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028552760> (consulté le 20 juin 2026).